



CATÓLICA
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
E PSICOLOGIA

PORTO

Avaliação de Riscos Psicossociais

Dissertação apresentada à Universidade Católica Portuguesa para obtenção do grau
de mestre em Psicologia e Desenvolvimento de Recursos Humanos

Sofia Silva Santos

Porto, julho de 2018



CATÓLICA

FACULDADE DE EDUCAÇÃO
E PSICOLOGIA

PORTO

AVALIAÇÃO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS

Dissertação apresentada à Universidade Católica Portuguesa para obtenção do grau
de mestre em Psicologia e Desenvolvimento de Recursos Humanos

Sofia Silva Santos

Trabalho efetuado sob a orientação de

Adélia Monarca

Porto, julho de 2018

Agradecimentos

Para que todo este projeto se tornasse concretizável foram muitos os que, de formas diferentes, me ajudaram e por isso não posso deixar de expressar os meus sinceros agradecimentos.

Em primeiro lugar, gostaria de agradecer à empresa por me ter dado a oportunidade de realizar nas suas instalações a recolha dos dados e a todos que perderam um pouco do seu tempo a preencher o questionário. Sem a cooperação de todos este trabalho não seria possível.

Agradeço à Professora Adélia Monarca, orientadora da dissertação, pelo apoio, disponibilidade e preocupação que demonstrou ao longo de todo este percurso.

Agradeço aos meus amigos, uma família que fui construindo ao longo desta caminhada e que nunca me deixou sozinha. Um particular agradecimento ao meu amigo Tiago que me ajudou na inserção dos dados no SPSS.

Por fim, um profundo agradecimento à minha família pelos valores e sentido de responsabilidade que me transmitiram, sem eles nada disto seria possível!

*“A diferença entre o **sonho** e a **realidade** é a quantidade certa de **tempo** e **trabalho**”*

William Douglas

Resumo

Objetivo: O presente estudo pretende identificar e avaliar os fatores de risco psicossociais a que os colaboradores de uma empresa do setor têxtil automóvel estão expostos. E paralelamente, a investigação procura perceber se existem diferenças de género ao nível das perceções face à exposição a estes riscos.

Método: A presente investigação é de cariz quantitativo com base num estudo de caso, tendo uma amostra de 187 trabalhadores de uma empresa da zona Norte de Portugal. Para que seja possível medir as variáveis do estudo foram utilizados dois instrumentos de avaliação: Questionário sociodemográfico e o Questionário Psicossocial de Copenhaga (COPSOQ).

Conclusões: Apesar dos resultados obtidos não revelarem valores preocupantes em nenhuma das subescalas, a quantidade de subescalas que apresentam um risco intermedio é bastante elevada, destacando as subescalas de Ritmo de trabalho, Influência no Trabalho e insegurança laboral que apresentam valores muito próximos da situação de risco para a saúde. Relativamente às diferenças de género, foi possível confirmar que existem diferenças de género significativas em quatro variáveis: Influência no trabalho, Significado do trabalho, Insegurança laboral e *Burnout*.

Palavras-chave: Riscos Psicossociais, indústria, género, estudo de caso.

Abstract

Objective: The present study aims to identify and evaluate the psychosocial risk factors to which the employees of a textile car company are exposed. At the same time, research seeks to understand if there are gender differences in perceptions in relation to exposure to these risks.

Method: The present investigation is quantitative on the basis of a case study, with a sample of 187 workers from a company in the northern part of Portugal. In order to be able to measure the variables of the study, two instruments of evaluation were used: Sociodemographic Questionnaire and the Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ).

Conclusions: Although the results obtained do not reveal concerning values in any of the subscales, the number of subscales that present an intermediate risk is quite high, highlighting the subscales of Work rhythm, Work Influence and labor insecurity that present values very close to the situation of risk to health. Regarding gender differences, it was possible to confirm that there are significant gender differences in four variables: Work influence, Work meaning, Job insecurity and Burnout.

Palavras-chave: Psychosocial risk, industry, gender, case study.

Índice

Agradecimentos	2
Resumo	3
Abstract.....	4
1. Introdução	7
2. Enquadramento teórico	8
2.1 Condições de trabalho	8
2.2 Características individuais	10
2.3 Contexto Social	11
3. Método	15
3.1 Amostra	15
3.2 Instrumentos	18
3.3 Resultados	19
4. Discussão.....	23
5. Referências.....	26
Anexo 1 – Questionário	31

Índice de tabelas

Tabela 1. Modelo de Riscos Psicossociais.....	9
Tabela 2. Caracterização Sociodemográfica da amostra	17
Tabela 3. Escalas e Subescalas do COPSOQ	19
Tabela 4. Resultados	20
Tabela 5. Médias e desvios-padrão das subescalas do COPSOQ por género	22

1. Introdução

Nos últimos anos, os contextos social e económico têm sofrido mudanças significativas decorrentes da globalização, evolução tecnológica, envelhecimento da população e da crise económica (EU-OSHA, 2009). Estas mudanças ao nível macro desencadearam transformações nas organizações, levando a uma maior flexibilidade laboral, novos tipos de contrato, horários de trabalho irregulares e aumento do trabalho temporário (Benach & Muntaner, 2007). Esta conjuntura proporcionou a emergência dos riscos psicossociais, tornando-se um tema central na comunidade científica, nos governantes e sindicatos (Valverde, 2007). Os riscos psicossociais, o segundo problema de saúde associado ao trabalho mais reportado na Europa (EU-OSHA, 2012), acarretam consequências para o colaborador (a nível emocional, cognitivo e/ou comportamental) mas também para a própria organização (absentismo, baixo desempenho, entre outros) (ACT, 2012). Na União Europeia estimam-se que os custos totais com as perturbações de saúde mental rondam os 240 mil milhões de euros por ano (EU-OSHA, 2013). A Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho (AESST) definiu os riscos psicossociais como principal objetivo das suas atividades para 2014 (EU-OSHA, 2010).

Tendo em conta o quadro preocupante ao nível dos riscos psicossociais, o objetivo do presente estudo é identificar e avaliar os fatores de risco psicossociais a que os colaboradores de uma empresa do setor têxtil automóvel estão expostos. E paralelamente, o estudo procura perceber se existem diferenças de género ao nível das perceções face à exposição a estes riscos

De forma a atingir o objetivo proposto, a presente investigação apresenta a seguinte estrutura: o enquadramento teórico onde são apresentados os conceitos e teorias inerentes à investigação, o método de investigação onde são descritos os procedimentos, a amostra e a análise dos dados recolhidos, por fim, a discussão dos dados onde são referidas as principais conclusões da investigação e limitações do estudo.

2. Enquadramento teórico

Os riscos psicossociais não apresentam um constructo teórico bem definido, existem teorias que enfatizam mais a organização do trabalho, enquanto outras destacam sobretudo os aspetos sociais e económicos. Desta forma, diferentes autores abordam e operacionalizam o conceito de modos distintos (Costa & Santos, 2013). No entanto, o presente estudo utilizará a definição de Cox e Griffiths (2005), segundo a qual os riscos psicossociais se definem como riscos que decorrem de deficiências na conceção, organização e gestão do trabalho, bem como de um contexto social de trabalho problemático. Segundo Gollac e Bodier (2011) o que define um risco para a saúde no trabalho como sendo um risco psicossocial, não é o modo como este se expressa, mas a sua origem, isto é, os riscos psicossociais são definidos como os riscos para a saúde mental, física e social, originados pelas condições de trabalho e por fatores organizacionais e relacionais. Assim, os riscos psicossociais no trabalho decorrem da interação negativa entre as condições de trabalho, o indivíduo e o seu contexto social (Coelho, 2010).

2.1 Condições de trabalho

As condições de trabalho dizem respeito ao conjunto de elementos determinantes do sistema, ou seja, tudo o que possa condicionar o comportamento do trabalhador e consequentemente a sua saúde (Guérin et al., 2006; Leplat & Cuny, 1983). Desta forma as condições de trabalho dividem-se em vários grupos: I) Condições físicas e técnicas como: ambiente térmico, ruído, iluminação, carga física e posturas; II) Condições organizacionais como: organização do trabalho, sistema de remuneração, exigências produtivas e formação; III) Condições psicossociais que dizem respeito às relações de trabalho: carga mental, autonomia, *stress* e o trabalho por turnos (Leplat & Cuny, 1983).

A AESST divide as causas dos riscos psicossociais segundo dois grandes fatores: I) Fatores associados ao contexto de trabalho - cultura organizacional e função, papel na organização e responsabilidades, desenvolvimento profissional, autonomia/controlo da decisão, relações interpessoais no trabalho

e conciliação da vida profissional e familiar; II) Fatores associados ao conteúdo do trabalho - ambiente físico, equipamentos de trabalho, organização de tarefas e conteúdo do trabalho, carga de trabalho/ritmo de trabalho e horários de trabalho (EU-OSHA, 2007) (Tabela1).

Tabela 1: Modelo de Riscos Psicossociais proposto por Leka, Griffiths e Cox (2003)

Fatores associados ao contexto de trabalho	
Cultura organizacional e função	Falta de definição de políticas, objetivos e recursos. Estrutura da organização com fraca liderança, deficiente comunicação.
Papel na organização e responsabilidades	Ambiguidade e conflito de papéis, imprecisão na definição de responsabilidades, sobrecarga/insuficiência de funções, orientações contraditórias.
Desenvolvimento profissional	Estagnação na carreira, subpromoção, salários baixos, precariedade, baixo valor social do trabalho.
Autonomia/Controlo da decisão	Falta de autonomia. Baixa participação na tomada de decisões, ausência de controlo sobre o trabalho.
Relações interpessoais no trabalho	Isolamento social ou físico, más relações com colegas ou superiores, conflitos interpessoais, exposição à violência.
Conciliação da vida profissional e familiar	Incompatibilidade das exigências trabalho/vida privada. Trabalho feminino com reduzido apoio em casa. Desvalorização da componente familiar.

Fatores associados ao conteúdo do trabalho	
Ambiente físico	Ambiente de trabalho com ruído, fumos, produtos químicos, temperaturas altas ou baixas, deficiente iluminação. Posto de trabalho sem conforto.
Equipamentos de trabalho	Introdução de novas tecnologias e novos processos sem formação e/ou apoio/ acompanhamento. Problemas quanto à adequação dos equipamentos à função. Falta de manutenção dos equipamentos.
Organização de tarefas e conteúdo do trabalho	Trabalho repetitivo, monótono, cadenciado e com ritmos curtos e acelerados, que exige elevada precisão e provoca posturas desadequadas. Subutilização de competências, baixa valorização das tarefas. Recursos insuficientes.
Carga de trabalho/Ritmo de trabalho	Sobrecarga de trabalho ou esvaziamento de funções, falta de controlo sobre o ritmo de trabalho. Elevados níveis de pressão impostos pelos prazos definidos para as tarefas.
Horários de trabalho	Trabalho por turnos, horários inflexíveis, trabalho noturno, horários imprevisíveis, horários longos, trabalho isolado.

2.2 Caraterísticas individuais

A exposição a este tipo de riscos tem efeitos negativos para o indivíduo quer a nível psicológico (*stress*, ansiedade, depressão ou esgotamento), quer a nível físico (diminuição do sistema imunitário, doenças cardiovasculares e lesões músculo-esqueléticos) (Backé, Seidler, Latza, Rossnagel, & Schumann, 2012; Stansfeld & Candy, 2006).

Os fatores de risco associados ao indivíduo têm grande importância no estudo dos riscos psicossociais e das doenças profissionais. Tratam-se de fatores sempre presentes no contexto e na atividade de trabalho, difíceis de isolar de outras variáveis e determinantes nos comportamentos assumidos pelos trabalhadores no seu desempenho profissional. Neste sentido, analisei como fator de risco pessoal/individual o género.

Nos últimos anos o mercado de trabalho tem sofrido crescentes alterações em termos de género, porém ainda evidenciam-se desigualdades nas condições de trabalho que se repercutem na saúde e segurança dos indivíduos (EU-OSHA, 2003). Na União Europeia verifica-se uma forte segregação de género a nível horizontal, onde homens e mulheres com o mesmo cargo desempenham tarefas diferentes, como também existe segregação vertical, tendo os homens mais possibilidades de ocupar posições de chefia. Verificam-se ainda desigualdades ao nível da remuneração, do controlo sobre as tarefas, da exigência e pressão exigida e do ambiente de trabalho a que as mulheres e os homens estão expostos, quer seja no mesmo ramo de atividade quer seja na mesma profissão (Araújo, Godinho, Reis, & Almeida, 2006; EU-OSHA, 2003; Karasek, & Theorell, 1990).

Segundo Grandey e Cropanzano (1999), as mulheres tendem a estar mais vulneráveis a terem trabalhos com níveis de *stress* mais elevados e dispõem no seu local de trabalho de menos recursos, comparativamente aos homens. A literatura indica ainda que as mulheres são expostas a mais fatores de risco psicossocial do que os homens, sendo que estes tendem a apresentar índices de saúde mental maiores (Araújo, Godinho, Reis, & Almeida, 2006; Artazcoz, Borrel & Benach, 2001; Rocha & Debert-Ribeiro, 2001). O género feminino para além de estar sujeito a piores condições de trabalho e a empregos mais precários, apresenta uma maior tendência para permanecer na mesma

atividade por um período de tempo maior do que os homens, estando expostas durante mais tempo aos fatores de risco (EU-OSHA, 2003). Outro fator importante salientar é a conciliação trabalho-família, dado que as mulheres desempenham maioritariamente as tarefas domésticas não remuneradas e suporte familiar, conseqüentemente existe uma sobrecarga suplementar que torna-as mais vulneráveis a nível psicossocial (Hall, 1992; Perista, 2002). Esta dupla sobrecarga de trabalho acarreta para muitas mulheres um sentimento de culpa, pelo facto de não estarem a conseguir desempenhar os dois papeis (Simon, 1995), ou ainda o facto de serem confrontadas com o dilema de constituir família ou uma carreira (Areias & Guimarães, 2004), o que pode contribuir para elevados níveis de *stress*. Segundo Artazcoz, Borrel e Benach (2001), com a crescente entrada das mulheres no mercado de trabalho, é fundamental implementar mudanças ao nível da partilha de responsabilidades domésticas e novas políticas públicas que permitam uma melhor conciliação trabalho-família.

Em suma, apesar de os homens estarem mais expostos a fatores como o ruído, vibrações, altas e baixas temperaturas, sendo frequentemente vítimas de graves acidentes de trabalho, as mulheres são consideradas como estando mais expostas aos riscos relacionados com os movimentos repetitivos e precisos, tarefas mais monótonas, dispõem de menos recursos e piores condições de trabalho e são mais frequentemente vítimas de assédio sexual e moral (uma vez que os cargos de chefia são ocupados maioritariamente por homens) (EU-OSHA, 2003).

Assim é expectável que:

H: Existem diferenças significativas entre a perceção dos homens e das mulheres relativamente à sua exposição aos riscos psicossociais.

2.3 Contexto Social

A World Health Organization define a saúde como um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não apenas a ausência de doenças, no entanto, as organizações continuam a encarar saúde no trabalho como ausência de doença profissional (WHO, 1948). Deste modo, muitas organizações privilegiam intervenções individualizadas e de carácter normativo-

prescritivo, conduzindo a uma visão reducionista e limitadora dos problemas de saúde, ignorando as verdadeiras consequências do trabalho na saúde (Davezies, 1994). Contudo tem-se verificado cada vez mais uma crescente preocupação relativamente à saúde e segurança no trabalho, refletindo-se ao nível da legislação e do desenvolvimento de organismos orientados para a implementação de novas diretivas (Barros-Duarte & Cunha, 2010).

Quanto à legislação ao nível dos riscos psicossociais, na maioria dos países Europeus, esta encontra-se muito atrasada comparativamente à legislação existente dos níveis de ruído, produtos químicos e dos equipamentos de trabalho (Toukas, Delichas, Toufekoula, & Spyrouli, 2015). O mesmo se verifica a nível Nacional, pois os riscos psicossociais são apenas mencionados no artigo 15º do n.º2, alíneas f) e g), referindo simplesmente que o empregador deve assegurar um local de trabalho com as devidas condições de segurança e saúde e equipamentos de trabalho adequados que não exponham o trabalhador a riscos quer físicos quer psicossociais, enfatizando apenas a importância da redução dos mesmos. (*Decreto Lei no 3/2014 de 28 de janeiro, Assembleia da República 2014*). Deste modo, a legislação Portuguesa pretende seguir a Diretiva-Quadro de Segurança e Saúde no Trabalho nº89/391/CE que define obrigações legais para as entidades empregadoras - proteger os trabalhadores, a nível preventivo, evitando, avaliando e combatendo os riscos para a sua segurança e saúde - e o dever de cumprimento por parte dos trabalhadores das medidas de proteção determinadas pela entidade patronal. A Diretiva recomenda também a adaptação do trabalho ao homem, agindo sobre a sua conceção e organização (EU-OSHA, 2013).

No entanto, apesar das diretivas europeias e da legislação de cada país, existe um *gap* entre as políticas, a compreensão da problemática e o que é realmente implementado (EU-OSHA, 2007). Embora a gestão de riscos psicossociais seja fundamental para assegurar um bom funcionamento da organização, os custos associados influenciam a decisão de implementação de medidas preventivas, não sendo reconhecido o seu papel estratégico (Langenhan, Leka, & Jain, 2013).

A cultura organizacional influencia as atitudes, os comportamentos e o modo como os colaboradores percecionam e lidam com os riscos (Leka, Cox, & Zwetsloot, 2008). Assim, uma cultura de saúde e segurança e um ambiente

psicossocial positivo promove o bom desempenho, o desenvolvimento pessoal e o bem-estar dos seus colaboradores (Dollard, Skinner, Tuckey, & Bailey, 2007). Em contrapartida, a exposição a riscos psicossociais acarreta consequências não só para o colaborador como para a própria organização, levando a um menor desempenho, maior presentismo, aumento da taxa de acidentes, do número de reformas antecipadas e do absentismo. Em suma, uma gestão eficaz dos riscos psicossociais deve ser uma prioridade, pois a longo prazo os custos serão bastante significativos tanto para as organizações como para a sociedade (EU-OSHA, 2017). Apesar do sofrimento psicológico ter menos visibilidade e estar associado a características intrínsecas ao indivíduo, cabe às organizações desenvolverem boas práticas de gestão, formação, responsabilidade social e promoção da qualidade de vida dos seus colaboradores (Leka et al., 2008).

O tema dos riscos psicossociais tem sido estudado por diversas áreas, onde são abordados temas como a avaliação das condições de trabalho, conciliação trabalho/família, violência e assédio, o *stress* ocupacional e o *burnout*, focando-se em populações genéricas de trabalhadores ou profissões específicas (Costa & Santos, 2013). Contudo, não existe na investigação uma grande dispersão geográfica ao nível dos estudos realizados, sendo que estes resultados devem sempre ser lidos à luz da cultura de cada contexto. De salientar também o número insuficiente de estudos relativamente ao setor têxtil, existindo uma maior abundância de estudos no setor dos serviços e da saúde, em oposição aos dados existentes na área da indústria (Fernandes & Pereira, 2016).

O presente estudo pretende identificar e avaliar os fatores de risco psicossociais a que os colaboradores de uma empresa do setor têxtil automóvel estão expostos. Para além deste aspeto pretende-se também analisar a relação do género com os fatores psicossociais ligados ao trabalho. Pois, para que uma empresa consiga desenvolver medidas de prevenção eficazes é fundamental primeiramente identificar os fatores associados aos riscos psicossociais, existindo a necessidade de desenvolver instrumentos de avaliação capazes de serem utilizados em diferentes contextos de trabalho. Posteriormente a uma avaliação de riscos, devem ser desenvolvidas estratégias e implementação de medidas, tendo sempre como foco a prevenção (Eurofound, 2012). Pois não basta identificar os fatores, é também essencial perceber o impacto que estes

riscos tem para a saúde dos trabalhadores e analisar qual a abordagem mais eficaz para lidar com as consequências individuais, organizacionais e sociais que advêm dos mesmos (Costa e Santos (2013). Todo o processo deve envolver a participação, desde o início, tanto da entidade empregadora como de todos os colaboradores. A avaliação só terá fim quando se obtiver informação suficiente acerca dos fatores de risco psicossocial existentes na empresa e possíveis causas que os motivam (ACT, 2012).

A Indústria Têxtil é uma das indústrias com maior representatividade em Portugal e desde sempre assumiu um papel de relevo em termos de emprego e peso na economia nacional (Vasconcelos, 2006). O produto do sector têxtil pode apresentar dois destinos, uma parte é utilizada pelo setor vestuário e têxteis-lar e outra é utilizada por outras indústrias (têxteis técnicos e artigos de revestimento). Os Têxteis Técnicos constituem parte dos novos materiais, muito leves e extremamente resistentes, são produtos têxteis aplicados em áreas onde o desempenho técnico é prioritário, como por exemplo, transportes, aeronáutica e a aeroespacial, a indústria militar, entre outros (Vasconcelos, 2006).

A empresa onde se realizou o estudo encontra-se enquadrada no setor do Têxtil Técnicos, produzindo maioritariamente componentes para automóveis. A indústria automóvel em Portugal constitui um pilar importante da economia portuguesa, contribuindo fortemente para o PIB nacional. O fabrico de componentes para automóveis é o setor mais representativo nesta indústria, continuando a gerar emprego e exportando 84% da sua produção. Os têxteis e outros revestimentos representam 10% do volume de negócios deste setor (Portuglobal, 2016). Apesar de ser um setor em crescimento, este apresenta alguma instabilidade pois o seu desempenho encontra-se fortemente condicionado pelas flutuações da atividade económica mundial (Vasconcelos, 2006). Embora os trabalhadores das indústrias desenvolvam atividades consideradas de risco, não existem muitos estudos portugueses sobre riscos psicossociais neste âmbito.

3. Método

Após uma análise do estado da arte foi perceptível a necessidade e a pertinência de realizar um estudo num setor específico, neste caso um setor de indústria têxtil automóvel. Deste modo, a presente investigação é de cariz quantitativo com base num estudo de caso, que segundo Yin (2009), é a metodologia ideal em situações organizacionais reais em que o investigador não tem controlo sobre os fenómenos. Assim, os investigadores interessam-se primeiro em descrever e compreender casos particulares para, em seguida, formular teorias mais gerais a partir da comparação entre vários casos (Lessard-Hébert, Goyette, Boutin, & Reis, 2005).

Assim, o estudo pretende identificar e avaliar os fatores de risco psicossociais a que os colaboradores de uma empresa do setor têxtil automóvel estão expostos. E paralelamente, o estudo procura perceber se existem diferenças de género ao nível das perceções face à exposição a estes riscos. Apesar de o grupo empresarial onde foi recolhida a minha amostra ser constituído por várias empresas e várias áreas de negócio, o presente estudo apenas recolheu dados do setor automóvel, devido a este ser o *core business* do grupo.

Desta forma, a análise estatística dos dados foi realizada com recurso ao software IBM SPSS *Statistics* (versão 24), sendo possível perceber se existe ou não uma relação entre as diferentes variáveis. A recolha dos dados foi feita na própria empresa durante o horário de trabalho dos colaboradores, tendo os próprios preenchido o instrumento em suporte papel ou *online*. Os questionários em papel foram administrados com o acompanhamento do investigador, de forma a poder auxiliar no esclarecimento de dúvidas e que seja explicada a finalidade da pesquisa e garantida a confidencialidade e o anonimato.

3.1 Amostra

Os participantes deste estudo quantitativo são trabalhadores de uma empresa do setor têxtil automóvel, na zona Norte de Portugal.

A amostra deste estudo é composta por 187 trabalhadores, sendo que 117 são do género feminino e 70 do género masculino (Tabela 2). Relativamente à média de idade dos participantes, esta é de 31 anos, sendo a idade mínima de

18 anos e a máxima de 58 anos. É de referir que 7 dos trabalhadores não responderam a este campo.

No que toca à antiguidade na função, 34 dos participantes exercem a função há pelo menos 6 meses (19,2%), 82 dos participantes estão entre 6 meses e 2 anos (46,3%), 41 dos participantes entre 2 e 5 anos (23,2%), 20 dos participantes há mais de 5 anos (11,3%). De salientar que 10 dos participantes não responderam a este campo.

Relativamente às habilitações literárias, a maioria dos participantes tem o ensino secundário (39,7%), 47 dos participantes possuem o 3º ciclo (27,0%), 39 dos participantes possuem um curso de nível superior (22,4%), 9 participantes têm o 2º ciclo (5,2%), 8 participantes possuem um curso de especialização tecnológica (4,6%) e 2 participantes possuem o 1º ciclo (1,1%). É de salientar que 13 participantes não responderam a este campo.

O estudo foi implementado em 5 unidades da empresa, sendo que 41 dos participantes eram da Unidade 1 (21,9%), 105 dos participantes eram da Unidade 3 (56,1%), 3 dos participantes eram da Unidade 4 (1,6%), 24 dos participantes eram da Unidade 5 (12,8%) e 14 dos participantes eram da Unidade 7 (7,5%).

Relativamente ao tipo de contrato, 92 dos participantes possuem vínculo contratual diretamente com a empresa (49,7%), enquanto 93 dos participantes possuem um contrato temporário (50,3%). De referir o facto de 2 participantes não responderam a este campo.

No que concerne ao horário de trabalho, 66 participantes realizam o 1º Turno – das 06h00 às 14h30- (35,3%), 49 participantes realizam o 2º Turno – das 14h30 às 23h00- (26,2%), 48 participantes realizam o horário normal da empresa – das 08h30 às 17h30- (25,7%), 23 participantes realizam o 3º Turno – das 23h00 às 06h00- (12,3%) e apenas 1 participante trabalha em turnos rotativos (0,5%).

Por fim, 167 participantes não exercem uma função de chefia na empresa (89,8%), em contrapartida, 19 participantes exercem um cargo de chefia (10,2%), sendo que um participante não respondeu a esta questão.

Tabela 2 - Caracterização Sociodemográfica da amostra

		M	Mínimo	Máximo	Omisso
Idade		30,96	18	58	7
		N	Percentagem Cumulativa		
		187	100%		
Gênero	Feminino	117	62,6 %		
	Masculino	70	37,4%		
	Omisso	0	-		
Antiguidade na Função	Até 6 meses	34	19,2%		
]6;2]	82	46,3%		
]2;5]	41	23,2%		
	> 5anos	20	11,3%		
	Omisso	10	-		
Habilitações Literárias	Até ao 1º Ciclo	2	1,1%		
	2º Ciclo	9	5,2%		
	3º Ciclo	47	27,0%		
	Secundário	69	39,7%		
	CET	8	4,6%		
	> Licenciatura	39	22,4%		
	Omisso	13	-		
Local de trabalho	Unidade 1	41	21,9%		
	Unidade 3	105	56,1%		
	Unidade 4	3	1,6%		
	Unidade 5	24	12,8%		
	Unidade 7	14	7,5%		
	Omisso	0	-		
Contrato	TT	93	50,3%		
	Efetivo	92	49,7%		
	Omisso	2	-		
Horário de Trabalho	1º Turno	66	35,3%		
	2º Turno	49	26,2%		
	3º Turno	23	12,3%		
	Rotativo	1	,5%		
	Horário Normal	48	25,7%		
	Omisso	0	-		
Função de Chefia	Não	167	89,8%		
	Sim	19	10,2%		
	Omisso	1	-		

Nota: DP= Desvio Padrão; N= Numero total de colaboradores

3.2 Instrumentos

De modo a mensurar as variáveis do estudo foram utilizados dois instrumentos de avaliação: Questionário sociodemográfico e Questionário Psicossocial de Copenhaga (COPSOQ).

- Questionário sociodemográfico apresenta itens sobre o género, a idade, o nível de escolaridade, antiguidade na função, unidade do local de trabalho, entidade patronal, horário e exercer uma função de chefia. As questões foram elaboradas de forma explícita recorrendo a respostas abertas e fechadas, permitindo uma análise mais completa dos dados.

- COPSOQ, (Kristensen, Hannerz, Høgh, & Borg, 2005), na versão validada para a população portuguesa por Silva (2011). Este instrumento tem como objetivo avaliar os riscos psicossociais e é orientado para o desenvolvimento de estratégias de prevenção. O COPSOQ apresenta uma abordagem multidimensional, abrangendo as necessidades gerais envolvidas no conceito de “*stress* no trabalho”, tendo sido desenvolvido com base no modelo de exigência-controlo. O COPSOQ é um questionário de auto-relato que possui três versões (longa, média e curta), sendo que o presente estudo utilizou a versão média (8 escalas, 29 sub-escalas e 76 itens) (Tabela 3). Este instrumento é bastante utilizado devido ao facto de reunir um vasto consenso internacional quanto à sua validade e pelo facto de cobrir uma ampla gama de aspetos, conceitos e teorias atuais. Todos os itens são avaliados numa escala de Likert de 5 pontos (1 - Nunca/quase nunca, 2- Raramente, 3- Às vezes, 4 – Frequentemente e 5- Sempre ou 1 –Nada/quase nada, 2- Um pouco, 3- Moderadamente, 4-Muito e 5 – Extremamente). De salientar o facto de os itens 42 e 45 assumirem um sentido conceptual oposto aos restantes itens do mesmo fator, tendo sido necessário fazer a sua inversão. O questionário utilizado encontra-se em anexo (Anexo 1).

Tabela 3 - Escalas e Subescalas do COPSOQ

Escala	Subescalas
Exigências Laborais	Exigências Quantitativas
	Ritmo de trabalho
	Exigências Cognitivas
	Exigências emocionais
	Significado do trabalho
	Compromisso com o local de trabalho
Organização do trabalho e Conteúdo	Influência no Trabalho
	Possibilidade de desenvolvimento
Relações Sociais e Liderança	Previsibilidade
	Transparência do papel laboral
	Recompensas
	Conflitos Laborais
	Apoio social de colegas
	Apoio social de superiores
	Qualidade de liderança
Valores no local de trabalho	Comunidade social no trabalho
	Confiança horizontal
	Confiança vertical
	Justiça e respeito
Personalidade	Autoeficácia
Interface trabalho indivíduo	Satisfação no trabalho
	Insegurança laboral
	Conflito trabalho – família
Saúde e bem-estar	Saúde geral
	Problemas em dormir
	Burnout
	Stress
	Sintomas depressivos
Comportamentos ofensivos	Comportamentos ofensivos

3.3 Resultados

Numa primeira fase de análise dos dados, foram determinados os valores de consistência interna para cada uma das subescalas, através do alfa de Cronbach (Tabela 4). De seguida, foram calculadas as médias de cada fator levando a uma análise geral de quais as dimensões que se apresentam como risco. De salientar que algumas subescalas assumem uma interpretação do valor num sentido distinto conforme o fator/ subescala em causa. Isto é, uma média de 4 (Frequentemente ou Muito) na subescala Possibilidades de desenvolvimento é interpretada como uma exposição favorável para saúde, em contrapartida a subescala *Burnout* já não pode ser interpretada no mesmo sentido.

A versão portuguesa do COPSOQ II (Silva, 2011) definiu os pontos de corte dos fatores em tercís, ou seja a divisão da amplitude da cotação dos itens (1 a 5) de cada subescala em três partes iguais, com os respetivos pontos de corte 2,33 e 3,66. Esta divisão tripartida assume uma interpretação “semáforo”, mediante o impacto para a saúde que a exposição a determinada dimensão representa, nomeadamente: verde (situação favorável para a saúde), amarelo (Risco intermédio) e vermelho (risco para a saúde).

Tabela 4 - Resultados

Subescalas	Itens	Alpha de Cronbach	Média	DP	Média Referencia PT
Exigências Quantitativas	3	,59	2,53	,71	Risco Intermedio
Ritmo de trabalho	1	(a)	3,30	,94	Risco Intermedio
Exigências Cognitivas	3	,67(b)	2,98	1,02	Risco Intermedio
Exigências emocionais	1	(a)	2,85	1,23	Risco Intermedio
Influência no Trabalho	4	,66	2,59	,89	Risco Intermedio
Possibilidade de desenvolvimento	3	,58	3,24	,88	Risco Intermedio
Previsibilidade	2	,70	3,22	,93	Risco Intermedio
Transparência do papel laboral	3	,82	3,91	,87	Situação Favorável
Recompensas	3	,65	3,41	,86	Risco Intermedio
Conflitos Laborais	3	,62	3,13	,71	Risco Intermedio
Apoio social de colegas	3	,71	3,38	,86	Risco Intermedio
Apoio social de superiores	3	,82	3,19	1,02	Risco Intermedio
Comunidade social no trabalho	3	,75	3,85	,85	Situação Favorável
Qualidade de liderança	4	,86	3,42	,90	Risco Intermedio
Confiança horizontal	3	,62	2,89	,82	Risco Intermedio
Confiança vertical	3	,52	3,31	,72	Risco Intermedio
Justiça e respeito	3	,63	2,99	,73	Risco Intermedio
Autoeficácia	2	,72	3,59	,87	Risco Intermedio
Significado do trabalho	3	,72	3,67	,80	Situação Favorável
Compromisso com o local de trabalho	2	,49	3,36	,89	Risco Intermedio
Satisfação no trabalho	4	,75	3,14	,74	Risco Intermedio
Insegurança laboral	1	(a)	3,51	1,37	Risco Intermedio
Saúde geral	1	(a)	2,66	1,02	Risco Intermedio
Conflito trabalho – família	3	,73	2,62	,93	Risco Intermedio
Problemas em dormir	2	,85	2,66	1,11	Risco Intermedio
Burnout	2	,82	2,90	1,07	Risco Intermedio
Stress	2	,80	2,83	1,00	Risco Intermedio
Sintomas depressivos	2	,84	2,59	,99	Risco Intermedio
Comportamentos ofensivos	4	,73	1,42	,65	Situação Favorável

Nota: DP= Desvio Padrão;

(a) Não é possível calcular α de Cronbach uma vez que a subescala é constituída por um único item.

(b) Retiramos o item nº5 porque não apresentava consistência

Posto isto, podemos ver que as dimensões que se apresentam numa situação favorável dizem respeito à transparência do papel laboral, comunidade social no trabalho, significado do trabalho e comportamentos ofensivos. É possível também observar que nenhuma das subescalas do instrumento apresenta risco para a saúde. No entanto, das 29 subescalas do instrumento 25 apresentam risco intermedio.

Contudo, importa destacar que dentro das dimensões que se posicionam no risco intermédio, existem três subescalas a ter em conta, uma vez que apresentam valores muito elevados e consequentemente, próximos da situação de risco para a saúde. As dimensões que se encontram nessa situação são: Ritmo de trabalho; Influência no trabalho; Insegurança laboral.

De modo a comprovar a hipótese do presente estudo (H: Existem diferenças significativas entre a perceção dos homens e das mulheres relativamente à sua exposição aos riscos psicossociais.) foi conduzido um teste T para a comparação de duas amostras independentes.

Primeiramente, procedeu-se à verificação dos dois pressupostos. Quanto a normalidade da distribuição, não foi necessário validar uma vez que a amostra é composta por mais de 30 participantes. Relativamente ao segundo pressuposto, recorrendo ao teste Levene foi possível validar a homocedasticidade para todas as subescalas ($p > .05$), exceto para a confiança vertical e conflito trabalho-família ($p < .05$) que posteriormente se aplicou um teste não-paramétrico. Os resultados do teste não-paramétrico, Mann-Whitney, indicaram que não existem diferenças significativas entre homens e mulheres relativamente à confiança vertical ($U = 3789,50$; $p = .44$) e ao conflito trabalho-família ($U = 3387,50$; $p = .08$).

De acordo com os resultados obtidos no teste t (Tabela 5), foi possível verificar que existem diferenças significativas entre os níveis médios: de Influência no trabalho reportados pelas mulheres ($M = 2,46$; $DP = .825$) ou pelos homens ($M = 2,80$; $DP = .964$), $t(185) = -2,55$, $p = .01$; I.C. 95%] $-.601$; $-.077$]; de Significado do trabalho reportados pelas mulheres ($M = 3,79$; $SD = .759$) ou pelos homens ($M = 3,49$; $DP = .842$), $t(185) = 2,80$, $p = .01$; I.C. 95%] $.099$; $.571$]; de Insegurança laboral reportados pelas mulheres ($M = 3,78$; $DP = 1.330$) ou pelos homens ($M = 3,06$; $DP = 1,327$), $t(182) = 3,58$, $p = .00$; I.C. 95%] $.325$; 1.124] e de *Burnout* reportados pelas mulheres ($M = 3,05$; $DP = 1.092$) ou pelos homens

($M=2,64$; $DP=.974$), $t(183)=2,55$, $p=.01$; I.C. 95% [.092; 722]. Estes resultados sugerem que o gênero dos inquiridos afeta a percepção destes face à sua influência no trabalho, o significado atribuído ao trabalho, sentimentos de insegurança laboral e de *Burnout*.

De destacar que apesar da satisfação no trabalho não apresentar valores significativos, este encontra-se muito próximo do valor de significância ($p=.055$).

Tabela 5 – Médias e desvios-padrão das subescalas do COPSOQ por género

Subescalas	Género Feminino		Género Masculino		Teste t	p
	Média	DP	Média	DP		
Exigências Quantitativas	2,57	,69	2,47	,73	,94	,35
Ritmo de trabalho	3,29	,92	3,31	,97	-,15	,88
Exigências Cognitivas	2,92	1,04	3,07	,97	-,97	,33
Exigências emocionais	2,83	1,16	2,89	1,36	-,32	,75
Influência no Trabalho	2,46	,82	2,80	,96	-2,55*	,01
Possibilidade de desenvolvimento	3,20	,86	3,31	,91	-,81	,42
Previsibilidade	3,13	,93	3,39	,90	-1,85	,07
Transparência do papel laboral	3,95	,85	3,83	,91	,97	,33
Recompensas	3,37	,87	3,46	,85	-,70	,49
Conflitos Laborais	3,08	,74	3,22	,65	-1,34	,18
Apoio social de colegas	3,39	,86	3,36	,86	,26	,80
Apoio social de superiores	3,15	1,02	3,27	1,01	-,78	,44
Comunidade social no trabalho	3,84	,89	3,86	,77	-,18	,86
Qualidade de liderança	3,46	,94	3,37	,84	,65	,52
Confiança horizontal	2,96	,79	2,77	,85	1,54	,12
Confiança vertical	3,34	,78	3,27	,60	-	-
Justiça e respeito	3,01	,75	2,97	,70	,41	,68
Autoeficácia	3,65	,91	3,49	,80	1,20	,23
Significado do trabalho	3,79	,76	3,46	,84	2,80*	,01
Compromisso com o local de trabalho	3,40	,85	3,30	,94	,77	,44
Satisfação no trabalho	3,06	,77	3,28	,68	-1,93	,055
Insegurança laboral	3,78	1,33	3,06	1,33	3,58*	,00
Saúde geral	2,68	1,01	2,62	1,04	,39	,70
Conflito trabalho – família	2,71	,99	2,48	,80	-	-
Problemas em dormir	2,76	1,16	2,48	1,02	1,69	,09
Burnout	3,05	1,09	2,64	,97	2,55*	,01
Stress	2,94	1,03	2,66	,93	1,82	,07
Sintomas depressivos	2,66	1,00	2,47	,97	1,22	,22
Comportamentos ofensivos	1,41	,64	1,44	,66	-,31	,76

Nota: DP= Desvio Padrão;

* $p < .05$

4. Discussão

No presente estudo pretendeu-se abordar um tema que se considera ser pertinente e que permitisse compreender melhor os níveis de riscos psicossociais a que os colaboradores de uma empresa do setor têxtil automóvel estavam expostos. Paralelamente à identificação e avaliação dos fatores de risco psicossociais, a investigação procurou perceber se existem diferenças de género ao nível das perceções face à exposição a estes riscos

Apesar dos resultados obtidos não revelarem valores preocupantes em nenhuma das subescalas, a quantidade de subescalas que apresentam um risco intermedio é bastante elevada, destacando as subescalas de Ritmo de trabalho, Influência no Trabalho e insegurança laboral que apresentam valores muito próximos da situação de risco para a saúde.

A subescala Ritmo de trabalho, que se encontra inserida na escala Exigências laborais, pretende perceber qual é a perceção do trabalhador face à pressão imposta por prazos definidos para as tarefas. Associado ao elevado valor desta variável pode estar o descontentamento com a falta de autonomia e controlo sobre o seu ritmo de trabalho, nomeadamente, a duração e distribuição das pausas e da falta de adaptação do horário e férias às suas necessidades.

A subescala Influência no trabalho, que se encontra inserida na escala Organização do trabalho e conteúdo, analisa a possibilidade do trabalhador organizar e controlar o seu trabalho, como por exemplo, alterar a ordem das tarefas, definir o modo da sua execução. O elevado valor desta variável pode dever-se ao facto de os colaboradores se sentirem pouco envolvidos nas tomadas decisão relativamente às tarefas que realizam.

A subescala Insegurança laboral, inserida na escala Interface trabalho-indivíduo, pretende analisar até que ponto os colaboradores se sentem estáveis e seguros relativamente ao contrato de trabalho. As mudanças do mercado e/ou organizacionais podem ser responsáveis pelo aumento da insegurança dos trabalhadores.

Assim, a partir do momento que se obtém informação sobre o contexto e possíveis riscos, é fundamental implementar mudanças na organização e atuar atempadamente na origem dos problemas, evitando-se os efeitos nefastos da exposição aos riscos psicossociais. A Organização Internacional do Trabalho,

tendo por base os estudos de Karasek (1992), aconselha as organizações a implementar as seguintes medidas e práticas: Redução das exigências psicológicas; Promover a polivalência dos trabalhadores, evitando o trabalho monótono e repetitivo; Permitir um maior controlo sobre os tempos de trabalho (ex: férias, pausas); Envolver as pessoas nas decisões relacionadas com as condições de trabalho e o conteúdo das tarefas; Facilitar o apoio entre os trabalhadores e a empresa; Fomentar a clareza e a transparência organizativa, definindo postos de trabalho, tarefas e autonomia; Proporcionar formação e competências diretivas não autoritárias; Eliminar a competitividade entre trabalhadores e/ou departamentos; Garantir o respeito e o tratamento justo; Garantir a segurança e a estabilidade entre o emprego e as condições de trabalho; Facilitar a conciliação entre a vida profissional e familiar.

Após uma análise estatística dos dados, foi possível confirmar que existem diferenças de género significativas em quatro variáveis: Influência no trabalho, Significado do trabalho, Insegurança laboral e *Burnout*. Assim verificou-se que as mulheres sentem ter menos influência no trabalho do que os homens, as mulheres atribuem um maior significado ao trabalho do que os homens, as mulheres reportam sentirem-se mais inseguras do que os homens, e por fim, as mulheres reportam níveis mais elevados de *Burnout* do que os homens.

É preciso reconhecer que o presente estudo apresenta algumas limitações. A primeira limitação prende-se com o facto do estudo apenas se basear numa única fonte de informação, tendo sido recolhidos os dados apenas por auto relato. A segunda limitação do estudo esta associada com o facto de os resultados terem sido recolhidos num único momento, podendo o resultado ter sido afetado por alguma situação pontual. A terceira limitação diz respeito ao número de participantes do estudo, pois apesar de ser uma amostra considerável esta pode não ser representativa da população o que pode impossibilitar a generalização dos resultados obtidos. A última limitação identificada está relacionada com o questionário COPSOQ, pois tendo este sido administrado em horário laboral e ser questionário pouco extenso, os constrangimentos de tempo podem ter influenciado as respostas.

Assim, tendo a presente investigação o objetivo de identificar e avaliar os fatores de risco psicossociais a que os colaboradores de uma empresa do setor têxtil automóvel estão expostos. E paralelamente, procurou perceber se existem

diferenças de género ao nível das perceções face à exposição a estes riscos. Em termos práticos este estudo revela a importância de identificar e avaliar os fatores associados aos riscos psicossociais, e de seguida perceber quais as possíveis causas que os motivam. Pois, só assim é possível desenvolver medidas de prevenção e implementar estratégias, tendo sempre como foco a prevenção.

Posto isto, reconhecendo que existem diferentes fatores que tem repercussões na saúde e bem-estar dos trabalhadores, é essencial que estes sejam identificados para que se possa eliminar aqueles que podem causar problemas de saúde e promover aqueles que potenciam o desenvolvimento, saúde e bem-estar dos colaboradores. Não existindo dúvida acerca da relação entre os diferentes fatores de risco psicossociais e a saúde e bem-estar dos trabalhadores existe também a necessidade de intervir por forma a construir contextos de trabalho mais saudáveis.

5. Referências

ACT/SLIC (2012). Campanha Europeia de Avaliação dos Riscos Psicossociais.

Araújo, T. M. D., Godinho, T. M., dos Reis, E. J., & de Almeida, M. M. G. (2006). Diferenciais de gênero no trabalho docente e repercussões sobre a saúde. *Ciência & Saúde Coletiva*, 11, 1117-1129.

Areias, M. E. Q., & Guimarães, L. A. M. (2004). Gênero e estresse em trabalhadores de uma universidade pública do estado de São Paulo. *Psicologia em estudo*.

Backé, E., Seidler, A., Latza, U., Rossnagel, K., & Schumann, B. (2012). The role of psychosocial stress at work for the development of cardiovascular diseases: A systematic review. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 85(1), 67-79.

Barros-Duarte, C., & Cunha, L. (2010). INSAT 2010 Inquérito Saúde e Trabalho: outras questões, novas relações.

Benach, J., & Muntaner, C. (2007). Precarious employment and health: Developing a research agenda. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 61(4), 276-277. doi:61/4/276

Coelho, J. A. (2010). Prevenção dos Riscos Psicossociais no Trabalho em Hospitais. Porto: Edições Universidade Fernando Pessoa.

Costa, L. S., & Santos, M. (2013). Fatores psicossociais de risco no trabalho: Lições aprendidas e novos caminhos. *International Journal on Working Conditions*, 3.

Cox, T., & Griffiths, A. (2005). The nature and measurement of work-related stress: theory and practice. In: J.R. Wilson & N. Corlett, (Eds.) *Evaluation of Human Work*, (3rd ed.). Abingdon, UK: Routledge.

Davezies, P. (1994). L'intervention sur la santé au travail: éléments de réflexion éthiques. *Education Permanente*, 121(4), 131-143.

Decreto Lei no 3/2014 de 28 de janeiro, Assembleia da República. Diário da República: I série, No 19-28 (2014). Acedido a 19 abr. 2017.

Dollard, M., Skinner, N., Tuckey, M. R., & Bailey, T. (2007). National surveillance of psychosocial risk factors in the workplace: An international overview. *Work & Stress*, 21(1), 1-29.

European Agency for Health and Safety at Work (EU-OSHA). (2013). *Guia da campanha: Gestão do stresse e dos riscos psicossociais no trabalho*.

EU-OSHA/SLIC (2012). Riscos Psicossociais no Trabalho – base.

Eurofound (2012), *Fifth European Working Conditions Survey*, Publications Office of the European Union. Luxembourg.

European Agency for Health and Safety at Work (EU-OSHA). (2003). Problemática do género na segurança e saúde no trabalho. Facts 42.

European Agency for Health and Safety at Work (EU-OSHA). (2007). Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational health and safety. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

European Agency for Health and Safety at Work (EU-OSHA). (2009). OSH in figures: stress at work facts and figures. European Risk Observatory Report. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). (2010). Workplace violence and harassment: a European picture. Luxembourg: Publications Office of the European Union, p. 16-25.

European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). (2017). Riscos psicossociais e stresse no trabalho. Consultado em: <https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-stress>

Fernandes, C., & Pereira, A. (2016). Exposição a fatores de risco psicossocial em contexto de trabalho: revisão sistemática. *Revista de Saúde Pública*, 50.

Gollac, M., & Bodier, M. (2011). Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser.

Guérin, F., Laville, A., Daniellou, F., Duraffourg, J. & Kerguelen, A. (2006). Compreender o trabalho para transformá-lo: a prática da ergonomia. São Paulo: Edgard Blücher.

Grandey, A. A., & Cropanzano, R. (1999). The conservation of resources model applied to work–family conflict and strain. *Journal of vocational behavior*, 54(2), 350-370.

Hall, E. M. (1992). Double exposure: the combined impact of the home and work environments on psychosomatic strain in Swedish women and men. *International Journal of Health Services*, 22(2), 239-260.

Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress, productivity and the the reconstruction of working life*. Basic books.

Kristensen, T. S., Hannerz, H., Høgh, A., & Borg, V. (2005). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire-a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 438-449.

Langenhan, M. K., Leka, S., & Jain, A. (2013). Psychosocial risks: is risk management strategic enough in business and policy making?. *Safety and health at work*, 4(2), 87-94.

Leka, S., Cox, T., & Zwetsloot, G. (2008). The european framework for psychosocial risk management. *PRIMA-EF.I-WHO Publications, Nottingham*.

Leplat, J. & Cuny, X. (1983). Introdução à psicologia do trabalho. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

Lessard-Hébert, M., Goyette, G., Boutin, G., & Reis, M. J. (2005). *Investigação qualitativa: fundamentos e práticas*.

Perista, H. (2002). Género e trabalho não pago: os tempos das mulheres e os tempos dos homens. *Análise social*, 447-474.

Portuglobal (2016,maio). Industria Automóvel e componentes. Consultado em AICEP Portugal Global: <http://www.revista.portugalglobal.pt/AICEP/PortugalGlobal/Revista87/>.

Rocha, L. E., & Debert-Ribeiro, M. (2001). Trabalho, saúde e gênero: estudo comparativo sobre analistas de sistemas. *Revista de Saúde Pública*, 35, 539-547.

Silva, C. F. (2011). Copenhagen Psychosocial Questionnaire. Fundação para a Ciência e para a Tecnologia. Análise Exacta: Portugal.

Simon, R. W. (1995). Gender, multiple roles, role meaning, and mental health. *Journal of Health and Social behavior*, 182-194.

Stansfeld, S., & Candy, B. (2006). Psychosocial work environment and mental health--a meta-analytic review. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 32(6), 443-462.

Toukas, D., Delichas, M., Toufekoula, C., & Spyrouli, A. (2015). The role of labour inspectorates in tackling the psychosocial risks at work in Europe: problems and perspectives. *Safety and health at work*, 6(4), 263-267.

Valverde, C. (2007). Instrumentos conceptuais e metodológicos na análise de riscos e nos processos de prevenção: A abordagem de véronique de keyser.

Vasconcelos, E. (2006). *Análise da Indústria Têxtil e do Vestuário*. EditValue, consultoria empresarial, Universidade do Minho.

World Health Organizationdefine. (1948) Consultado em: <http://www.who.int/about/mission/en/>

Yin, R. K. (2009). Case study research: Design and methods (applied social research methods). *London and Singapore: Sage*.

Anexo

Anexo 1 – Questionário

Este inquérito tem como objetivo avaliar os riscos psicossociais a que os colaboradores estão expostos na organização. Todos os dados recolhidos servem apenas para a minha investigação académica e serão mantidos sob anonimato e confidencialidade.

Não há respostas certas ou erradas, pretendendo-se apenas a sua opinião pessoal e sincera.

Dados do Trabalhador

Sexo: Masculino ☐ Feminino ☐ **Idade:** **Antiguidade:**

Empresa: Unidade 1 ☐ Unidade 3 ☐ Unidade 4 ☐ Unidade 5 ☐ Unidade 7 ☐

Empresa Contratação: Empresa ☐ Trabalho temporário ☐

Horário: ____ - ____

Função: _____ **Posto de Trabalho:** _____

Questionário

Das seguintes afirmações indique (X) a que mais se adequa à sua resposta de:

1-Nunca/quase nunca 2-Raramente 3-Às vezes 4-Frequentemente 5-Sempre

	1	2	3	4	5
1. A sua carga de trabalho acumula-se por ser mal distribuída?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Com que frequência não tem tempo para completar todas as tarefas do seu trabalho?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Precisa fazer horas-extra?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Precisa trabalhar muito rapidamente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. O seu trabalho exige a sua atenção constante?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. O seu trabalho requer que seja bom a propor novas ideias?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. O seu trabalho exige que tome decisões difíceis?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. O seu trabalho exige emocionalmente de si?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Tem um elevado grau de influência no seu trabalho?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Participa na escolha das pessoas com quem trabalha?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Pode influenciar a quantidade de trabalho que lhe compete a si?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Tem alguma influência sobre o tipo de tarefas que faz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. O seu trabalho exige que tenha iniciativa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. O seu trabalho permite-lhe aprender coisas novas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. O seu trabalho permite-lhe usar as suas habilidades ou perícias?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16. No seu local de trabalho, é informado com antecedência sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro?					
17. Recebe toda a informação de que necessita para fazer bem o seu trabalho?					
18. O seu trabalho apresenta objetivos claros?					
19. Sabe exatamente quais as suas responsabilidades?					
20. Sabe exatamente o que é esperado de si?					
21. O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela gerência?					
22. A gerência do seu local de trabalho respeita-o?					
23. É tratado de forma justa no seu local de trabalho?					
24. Faz coisas no seu trabalho que uns concordam mas outros não?					
25. Por vezes tem que fazer coisas que deveriam ser feitas de outra maneira?					
26. Por vezes tem que fazer coisas que considera desnecessárias?					
27. Com que frequência tem ajuda e apoio dos seus colegas de trabalho?					
28. Com que frequência os seus colegas estão dispostos a ouvi-lo(a) sobre os seus problemas de trabalho?					
29. Com que frequência os seus colegas falam consigo acerca do seu desempenho laboral?					
30. Com que frequência o seu superior imediato fala consigo sobre como está a decorrer o seu trabalho?					
31. Com que frequência tem ajuda e apoio do seu superior imediato?					
32. Com que frequência é que o seu superior imediato fala consigo em relação ao seu desempenho laboral?					
33. Existe um bom ambiente de trabalho entre si e os seus colegas?					
34. Existe uma boa cooperação entre os colegas de trabalho?					
35. No seu local de trabalho sente-se parte de uma comunidade?					

Em relação à sua chefia direta até que ponto considera que...

	1	2	3	4	5
36. Oferece aos indivíduos e ao grupo boas oportunidades de desenvolvimento?					
37. Dá prioridade à satisfação no trabalho?					
38. É bom no planeamento do trabalho?					
39. É bom a resolver conflitos?					

As questões seguintes referem-se ao seu local de trabalho no seu todo.

	1	2	3	4	5
40. Os funcionários ocultam informações uns dos outros?					
41. Os funcionários ocultam informação à gerência?					
42. Os funcionários confiam uns nos outros de um modo geral?					
43. A gerência confia nos seus funcionários para fazerem o seu trabalho bem?					
44. Confia na informação que lhe é transmitida pela gerência?					
45. A gerência oculta informação aos seus funcionários?					
46. Os conflitos são resolvidos de uma forma justa?					

47. As sugestões dos funcionários são tratadas de forma séria pela gerência?					
48. O trabalho é igualmente distribuído pelos funcionários?					
49. Sou sempre capaz de resolver problemas, se tentar o suficiente.					
50. É-me fácil seguir os meus planos e atingir os meus objetivos.					

1- Nada/quase nada 2-Um pouco 3-Moderadamente 4-Muito 5-Extremamente

	1	2	3	4	5
51. O seu trabalho tem algum significado para si?					
52. Sente que o seu trabalho é importante?					
53. Sente -se motivado e envolvido com o seu trabalho?					
54. Gosta de falar com os outros sobre o seu local de trabalho?					
55. Sente que os problemas do seu local de trabalho são seus também?					

Em relação ao seu trabalho em geral, quão satisfeito está com...

	1	2	3	4	5
56. As suas perspetivas de trabalho?					
57. As condições físicas do seu local de trabalho?					
58. A forma como as suas capacidades são utilizadas?					
59. O seu trabalho de uma forma global?					
60. Sente-se preocupado em ficar desempregado?					

	Excelente	Muito boa	Boa	Razoável	Deficitária
61. Em geral, sente que a sua saúde é:					

As próximas três questões referem-se ao modo como o seu trabalho afeta a sua vida privada:

	1	2	3	4	5
62. Sente que o seu trabalho lhe exige muita energia que acaba por afetar a sua vida privada negativamente?					
63. Sente que o seu trabalho lhe exige muito tempo que acaba por afetar a sua vida privada negativamente?					
64. A sua família e os seus amigos dizem-lhe que trabalha demais?					

Com que frequência durante as últimas 4 semanas sentiu...

1-Nunca/quase nunca 2-Raramente 3-Às vezes 4-Frequentemente
5-Sempre

	1	2	3	4	5
65. Dificuldade a adormecer?					
66. Acordou várias vezes durante a noite e depois não conseguia adormecer novamente?					

67. Fisicamente exausto?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
68. Emocionalmente exausto?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
69. Irritado?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
70. Ansioso?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
71. Triste?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
72. Falta de interesse por coisas quotidianas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho:

	1	2	3	4	5
73. Tem sido alvo de insultos ou provocações verbais?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
74. Tem sido exposto a assédio sexual indesejado?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
75. Tem sido exposto a ameaças de violência?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
76. Tem sido exposto a violência física?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Obrigado pela sua colaboração!